



Utilité de demander des précisions sur les motifs de licenciement

Par forseti

Bonjour,

Suite à un entretien préalable j'ai reçu une lettre de licenciement pour motif réel et sérieux et insuffisance professionnelles dont les motifs sont vagues et imprécis.

L'article R1233-2-2 du code du travail précise :?

"Dans les quinze jours suivant la notification du licenciement, le salarié peut, par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé, demander à l'employeur des précisions sur les motifs énoncés dans la lettre de licenciement."

https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000036212612

J'ai consulté 2 avocats :?le premier m'encourage à le faire pour affaiblir le dossier de la partie adverse. Le second m'indique que l'employeur n'est pas tenu d'apporter des précisions et qu'un tel courrier n'apporte rien à ce stade.

Quels sont vos retours d'expérience et qu'en pensez-vous ?

Merci!

Par kang74

Bonjour

Cet article concerne le licenciement économique .

C'est cet article qui permet de pouvoir demander des précisions :

[url=https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000036261950]https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000036261950[url]

Mais cela n'a rien de contraignant : l'employeur peut considérer que les motifs ont été , suffisamment exposés, notamment au cours de l'entretien(bien évidemment vous avez pris soin d'être accompagné ?), et même avant, notamment dans le cadre des entretiens professionnels formels ou pas, puisqu'on parle d'insuffisance professionnelle .

Cela n'affaiblit pas grand chose dans ce cas là .

Cela lui donne même une chance de se rattraper si le licenciement n'a pas été assez motivé .

Par forseti

Merci

J'ai cru comprendre que ce courrier oblige à l'employeur à dévoiler l'intégralité de ses arguments et qu'il ne pourra plus en rajouter en cas de saisine des prudhommes.

Est-ce exact ?

Par kang74

Cette demande n'oblige absolument pas l'employeur à répondre .

Et la réponse peut surtout nuire à l'employé qui conteste ,qui ne pourra plus s'appuyer sur le fait que le licenciement est insuffisamment motivé .

Vous avez eu des entretiens professionnels : quelles en sont les conclusions ?

Vous avez eu un entretien préalable à licenciement : que vous a t il dit ?